المملكة المغربية

وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني
والتعليم العالي والبحث العلمي

الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين
لجهة
....

النظام الأساسي الخاص

بأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة
....

الفهرس

- بناء على القانون رقم 69.00 المتعلق بالمراقبة المالية للدولة على المنشآت العامة وهيئات أخرى، الصادر بتنفيذه الظهير الشريف رقم 1.03.195 الصادر في 16 من رمضان 1424 (11 نونبر 2003)؛
- وعلى الظهير الشريف رقم 1.00.203 الصادر في 15 صفر 1421 (19 ماي 2000) القاضي بتنفيذ القانون رقم 07.00 بإحداث الأكاديميات الجهوية للتربية والتكوين؛
- وعلى الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 من شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية، كما وقع تغييره وتتميمه؛
- وعلى الظهير الشريف رقم 1.77.216 الصادر في 20 من شوال 1397 (4 أكتوبر 1977) بإحداث نظام جماعي لمنح رواتب التقاعد؛
- وعلى المرسوم رقم 2.62.344 الصادر في 15 من صفر 1383 (8 يوليوز 1963) بتحديد سلالم الأجور وشروط ترقي موظفي الدولة في الرتبة والدرجة كما تم تغييره وتتميمه؛
- وعلى المرسوم الملكي رقم 62.68 الصادر في 19 من صفر 1388 (17 ماي 1968) بتحديد المقتضيات المطبقة على الموظفين المتمرنين بالإدارات العمومية؛
- وعلى المرسوم رقم 2.73.722 الصادر في 6 من ذي الحجة 1393 (31 دجنبر 1973)بتحديد سلالم ترتيب موظفي الدولة وتسلسل المناصب العليا بالإدارات العمومية؛
- وعلى المرسوم رقم 225-75-2 بتاريخ 27 ذو الحجة 1395 (30 دجنبر 1975) بتنظيم التعويضات عن صوائر التنقل والقيام بالمأموريات؛
- وعلى المرسوم رقم 2.75.864 الصادر في 17 محرم 1395 (19 يناير 1976) المتعلق بنظام التعويضات المرتبطة بممارسة المهام العليا بالإدارات المركزية لمختلف الوزارات، كما وقع تغييره وتتميمه؛
- وعلى المرسوم رقم 2.86.827 بتاريخ 11 صفر 1408 (6 أكتوبر 1987) المتعلق بالمأموريات التي يقوم بها في الخارج موظفو ومستخدمو الدولة والجماعات المحلية؛
- وعلى المرسوم رقم 2.92.231 بتاريخ 7 من ذي القعدة 1413 (29 أبريل 1993) بإعفاء الموظفين من شرط السن المطلوب نظاميا لتوظيفهم في إطار جديد من أطر الدولة؛
- وعلى المرسوم رقم 2.57.1465 الصادر في 15 من رجب 1377 (5 فبراير 1958) المتعلق بممارسة الحق النقابي من طرف الموظفين؛
- وعلى المرسوم رقم 2.59.0200 الصادر في 26 من شوال 1378 (5 ماي 1959) المتعلق بتطبيق مقتضيات الفصل 11 من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (24 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية المتعلق باللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، كما وقع تغييره وتتميمه؛
- وعلى المرسوم رقم 2.98.500 صادر في 14 من شوال 1419 (فاتح فبراير 1999) يحدث بموجبه نظام رصيد للوفاة لفائدة ذوي حقوق الموظفين المدنيين والعسكريين والأعوان التابعين للدولة والجماعات المحلية والمؤسسات العامة؛
- وعلى المرسوم رقم 2.04.403 بتاريخ 29 من شوال 1426 (2 دجنبر 2005) بتحديد شروط ترقي موظفي الدولة في الدرجة والإطار كما وقع تغييره وتتميمه؛
- وعلى المرسوم رقم 2.05.1367 بتاريخ 29 من شوال 1426 (2 دجنبر 2005) بتحديد مسطرة تنقيط وتقييم موظفي الإدارات العمومية؛
- وعلى المرسوم رقم 2.11.621 الصادر في 28 من ذي الحجة 1432 (25 نوفمبر 2011) بتحديد شروط وكيفيات تنظيم مباريات التوظيف في المناصب العمومية؛
- وعلى المرسوم رقم 2.11.681 بتاريخ 28 من ذي الحجة 1432 (25 نونبر2011) في شأن كيفية تعيين رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح بالإدارات العمومية.

الفصل الأول: مقتضيات عامة

المادة 1:

يحدد النظام الأساسي لأطر الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة .... ، المشار إليها في ما بعد بالأكاديمية، شروط التوظيف ونظام الترقي ومنظومة الأجور وحقوق وواجبات أطر هذه المؤسسة، كما يشمل جميع المقتضيات المتعلقة بالأطر من رخص ووضعيات إدارية واحتياط اجتماعي وتمثيلية وعقوبات تأديبية وتكوين مهني مستمر وشروط انتهاء الخدمة.

المادة 2:

يتألف أطر الأكاديمية من:

- أطر نظامية يتم توظيفها طبقا لمقتضيات هذا النظام؛
- موظفي الإدارات العمومية الملحقين لديها طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل؛
- مستخدمي المؤسسات العمومية الملحقين لديها طبقا لمقتضيات المادة 5 أدناه؛
- ومن أعوان متعاقدين.

المادة 3:

تتشكل فئات أطر الأكاديمية النظامية من الهيئات التالية:

- ✓ هيئة التأطير والمراقبة التربوية وهيئة التدريس وهيئة التسيير والمراقبة المادية والمالية وهيئة التوجيه والتخطيط التربوي وهيئة الدعم الإداري والتربوي والاجتماعي الجارية عليهم مقتضيات المرسوم رقم 2.02.854 الصادر في 8 من ذي الحجة 1423 (10 فبراير 2003) بشأن النظام الأساسي الخاص بموظفي وزارة التربية الوطنية كما وقع تغييره وتتميمه؛
- ✓ هيئة المهندسين الجارية عليهم مقتضيات المرسوم رقم 2.11.471 الصادر في 15 من شوال 1432 (14 شتنبر 2011)بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة المهندسين والمهندسين المعماريين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتتميمه؛
- ✓ هيئة المتصرفين الجارية عليهم مقتضيات المرسوم رقم 2.06.377 الصادر في 20 من ذي القعدة 1431 (29 أكتوبر 2010) بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة المتصرفين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتتميمه؛
- ✓ هيئة المحررين الجارية عليهم مقتضيات المرسوم رقم 2.10.454 الصادر في 20 ذي القعدة 1431 (29 أكتوبر 2010) بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة المحررين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتتميمه؛
- ✓ هيئة التقنيين الجارية عليهم مقتضيات المرسوم رقم 2.05.72 الصادر في 29 من شوال 1426 (2 دجنبر 2005) بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة التقنيين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتتميمه.
- ✓ هيئة المساعدين الإداريين الجارية عليهم مقتضيات المرسوم رقم 2.10.453 الصادر في 20 من ذي القعدة 1431 (29 أكتوبر 2010) الخاص بهيئة المساعدين الإداريين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتتميمه؛
- ✓ هيئة المساعدين التقنيين الجارية عليهم مقتضيات المرسوم رقم 2.10.452 الصادر في 20 من ذي القعدة 1431 (29 أكتوبر 2010) بشأن النظام الأساسي الخاص بهيئة المساعدين التقنيين المشتركة بين الوزارات كما تم تغييره وتتميمه.

المادة 4:

يطبق على أطر الأكاديمية، بصفة تلقائية، كل تعديل للنصوص التشريعية والتنظيمية المشار إليها في هذا النظام.

المادة 5:

يمكن أن يلحق لدى الأكاديمية الجهوية التربية والتكوين، موظفون من الإدارات العمومية ينتمون إلى الهيئات المذكورة أعلاه، وذلك طبقا للقوانين الجاري بها العمل، يتمتعون بنفس الحقوق ويخضعون لنفس الواجبات المعمول بها داخل الأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين.

كما يمكن أن يلحق لديها مستخدمون من المؤسسات العمومية لشغل مناصب المسؤولية الشاغرة لديها عند قبول ترشيح أحدهم وذلك طبقا لمقتضيات القانون التنظيمي رقم 02.12 فيما يتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقا لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور أو منشور رئيس الحكومة رقم 7/2013 بتاريخ 29 أبريل 2013 بشأن التعيين في مناصب المسؤولية بالمؤسسات العمومية.

المادة 6:

يمكن للأكاديمية أن تشغل، بموجب عقود لمدة سنة قابلة للتجديد بصفة تلقائية، أطرا تتوفر على تكوين جامعي عالي (الباكالوريا زائد 5 سنوات) وتجربة تهم المؤسسة دون التقيد بشرط السن المنصوص عليه في المادة 8 بعده.

ويحدد عدد العقود الممكن إنجازها في هذا الإطار في ثلاث عقود في حدود المناصب المالية المتوفرة لدى المؤسسة.

وتحدد الأجرة المخولة للمعنيين بالأمر في عقود تشغيلهم التي تدخل حيز التنفيذ مباشرة بعد التأشير عليها من طرف مصالح الوزارة المكلفة بالمالية (مديرية الميزانية).

المادة 7:

يمكن أن ينتقل إطار نظامي للأكاديمية إلى أكاديمية أخرى للتربية والتكوين، بناء على طلبه، وبعد موافقة رئيسي المؤسستين الأصلية والمستقبلة، بعد نقل المنصب المالي الخاص به. ويحتفظ المعني بالأمر بالأقدمية المكتسبة في الدرجة والرتبة في إطاره الأصلي وتعتبر سنوات الخدمة التي قضاها في الأكاديمية الأصلية كما لو قضاها في الأكاديمية الجديدة.

وتحدد السلطة الحكومية المكلفة بالتربية الوطنية كيفيات انتقالات الأطر من أكاديمية إلى أخرى.

الفصل الثاني: التوظيف

المادة 8:

يجب على كل مرشح للعمل في الأكاديمية أن تتوفر فيه الشروط التالية:

- أن تكون له الجنسية المغربية؛
- أن لا يقل سنه عن 18 سنة ولا يزيد عن 40 سنة ويمكن أن يصل الحد الأقصى لسن التوظيف إلى 45 سنة بالنسبة للأطر الذين يتم ترتيبهم على الأقل، في درجة متصرف من الدرجة الثالثة؛
- أن يكون متمتعا بالحقوق الوطنية وذا مروءة؛
- أن لا يكون قد صدر عليه حكم بعقوبة سالبة للحرية؛
- أن يكون مستوفيا لشروط القدرة البدنية لمزاولة المهام المسندة إليه؛
- أن لا يكون مسجلا في السجل المركزي الخاص بالتأديب الممسوك بوزارة الوظيفة العمومية وتحديث الإدارة؛
- أن يكون متوفرا على الشهادات المطلوبة لمزاولة العمل؛
- أن لا يكون قد استفاد من أي تعويض عن المغادرة الطوعية من إدارة عمومية أو مؤسسة عامة أو إحدى شركات الدولة أو إحدى فروعها، إلا أن يعيد المبالغ المحصل عليها إلى إطاره الأصلي.

كل تصريح غير صحيح للأكاديمية عند تكوين ملف التوظيف، يؤدي إلى تسريح المعني بالأمر بدون أي إشعار أو تعويض.

المادة 9:

يتم توظيف الأطر النظامية طبقا للنصوص التنظيمية والتشريعية الجاري بها العمل في الوظيفة العمومية وذلك في حدود المناصب المالية الشاغرة المقيدة في ميزانية الأكاديمية.

المادة 10:

يتم توظيف الأطر المنتمية إلى هيئة التدريس بالأكاديمية، بعد النجاح في مباراة تنظمها الأكاديمية، طبقا للمقتضيات التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل ، في حدود المناصب المالية المقيدة في ميزانية الأكاديمية، من بين الحاصلين على شهادة الإجازة أو ما يعادلها في المسالك الجامعية للتربية أو الحاصلين على شهادة الإجازة أو ما يعادلها شريطة الخضوع لانتقاء أولي.

ويخضع الناجحون في مباراة التوظيف إلى تكوين أساسي بأحد المراكز الجهوية لمهن التربية والتكوين لمدة لا تقل عن سبعة (7) أشهر متواصلة، تتوج بالمصادقة على مجزوءات التكوين، يتقاضى خلالها المعنيون بالأمر، تعويض شهري قدره 1.400 درهم، يعين على إثرها بصفة متدرب.

وفي حالة الانقطاع عن التكوين أو عدم المصادقة على المجزوءات، سيكون المعني بالأمر مطالبا باسترجاع المبالغ التي تقاضاها خلال فترة التكوين .

المادة 11:

يعين الأطر الذين تم توظيفهم متمرنين، ولا يجوز ترسيمهم إلا بعد قضاء سنة كاملة من التمرين قابلة للتمديد مرة واحدة من دون أن تعتبر مدة التمديد في حساب الأقدمية من أجل الترقي.

وإذا لم يتم ترسيمهم بعد انصرام سنة التمرين الثانية وجب إما إعفاؤهم و إما إعادة إدماجهم في درجتهم أو إطارهم الأصلي إن كانوا ينتمون إلى الأكاديمية.

ويمكن لمدير الأكاديمية في حالة عدم الكفاءة المهنية للمتدربين غير المنتمين إلى المؤسسة أن يفصلهم دون إشعار أو تعويض خلال مدة التدريب.

كما تطبق على الأطر المتمرنة جميع مقتضيات المرسوم الملكي رقم 68-62 الصادر في 19 من صفر 1388 (17 ماي 1968) المتعلق بالموظفين المتمرنين بالإدارات العمومية.

تتوج فترة التدريب بالنسبة لأطر هيئة التدريس بالنجاح في امتحان التأهيل المهني.

الفصل الثالث: الحقوق والواجبات

المادة 12:

لكل إطار بالأكاديمية الحق في:

- الأجر الموافق لدرجته ورتبته؛
- الرخص؛
- الترقي في الدرجة والرتبة؛
- تطوير الكفاءات المهنية عبر التكوين و التكوين المستمر؛
- الاستفادة من نظام التأمينات الاجتماعية؛
- الاستفادة من خدمات مؤسسة محمد السادس للنهوض بالأعمال الاجتماعية للتربية والتكوين؛
- الحماية من التهديدات و التهجمات والإهانات والتشنيع والسباب التي قد يستهدفون لها بمناسبة القيام بمهامهم، و تعوض إذا اقتضى الحال وطبقا للنظام الجاري به العمل، الضرر الناتج عن ذلك في كل الأحوال التي لا يضبطها التشريع الخاص برواتب التقاعد وبضمانة الوفاة، حيث أن الأكاديمية هي التي تقوم مقام المصاب في الحقوق و

الدعاوي ضد المتسبب في الضرر.

- مزاولة العمل النقابي طبقا للقوانين الجاري بها العمل.
- المعاش حسب النصوص التشريعية الجاري بها العمل.

المادة 13:

تحت طائلة العقوبات التأديبية المنصوص عليها في هذا النظام، يجب على الإطار الموجود في حالة القيام بالعمل، أن يلتزم بما يلي :

- الانضباط و احترام الرؤساء؛
- التنفيذ السليم للمهام المسندة إليه؛
- احترام أوقات العمل
- الالتزام بحضور الدورات التكوينية المنظمة لفائدتهم من طرف الأكاديمية أو المديرية الإقليمية التابعة لها أو السلطة الحكومية المكلفة بالتربية الوطنية؛
- احترام النظام الداخلي للمؤسسة أو الإدارة؛
- الخضوع كل ثمان (8) سنوات للتقويم وإعادة التأهيل؛
- الحفاظ على الممتلكات العقارية والمنقولة للأكاديمية ؛
- الحفاظ على السر المهني، حيث يمنع على كل إطار، نشر أي وثيقة أو تسريب أي معلومة اطلع عليها من مصالح الأكاديمية أو من نتائج أشغالها أو من خلال مزاولة عمله، بأي شكل من الأشكال، دون رخصة من مدير الأكاديمية.
- المنع من ممارسة أي نشاط مدر للدخل أو له منفعة مباشرة أو غير مباشرة مع الأكاديمية يحد من استقلاليتها.

الفصل الرابع: الأجور والتعويضات

المادة 14:

يتقاضى أطر الأكاديمية النظاميون والملحقون لديها، نفس الأجرة المخولة لموظفي الإدارات العمومية ، المرتبين في نفس الرتبة والدرجة.

المادة 15:

يستفيد أطر الأكاديمية، من نفس نظام التعويضات العائلية والتعويضات عن التنقل داخل وخارج المغرب والتعويضات الكيلومترية، الجاري بها العمل في الوظيفة العمومية.

المادة 16:

يستفيد رؤساء الأقسام ورؤساء المصالح المعينين في مناصب المسؤولية طبقا للنظام الهيكلي للأكاديمية كما هو مؤشر عليه من طرف مصالح وزارة الاقتصاد والمالية، من تعويض عن المهام ومن تعويض عن استعمال السيارة لأجل المصلحة وفق المقادير المقررة لنظرائهم العاملين بالإدارات العمومية.

الفصل الخامس: التقييم والتنقيط والترقي

المادة 17:

تسند سلطة التنقيط إلى مدير الأكاديمية الذي تبقى له صلاحية تفويضها إلى المسؤولين المعينين والذين يمنحون سنويا لكل إطار يزاول نشاطه أو يوجد في وضعية إلحاق لدى الأكاديمية نقطة عددية مذيلة بتقييم عام لقيمته المهنية.

المادة 18:

يخضع أطر الأكاديمية، فيما يتعلق بالتنقيط والتقييم:

- للمقتضيات الجارية على موظفي الوزارة المكلفة بالتربية الوطنية؛
- ولمقتضيات المرسوم رقم 2.05.1367 بتاريخ 29 شوال 1426 (2 دجنبر 2005) بشأن تحديد مسطرة تنقيط وتقييم موظفي الإدارات العمومية.

المادة 19:

يرقى أطر الأكاديمية النظاميون في الرتبة والدرجة طبقا للمقتضيات الجاري بها العمل في الوظيفة العمومية.

المادة 20:

يخضع الموظف الملحق لدى الأكاديمية لمقتضيات هذا النظام. ويتم تنقيطه على غرار أطر المؤسسة وإرسال نقطته المهنية، سنويا إلى إدارته الأصلية لتأخذها بعين الاعتبار في ترقياته النظامية.

ولا يحق له أن يدرج اسمه في لوائح الترقي في الدرجة عن طريق الاختيار أو المشاركة في امتحانات الكفاءة المهنية المنظمة لفائدة الأطر النظاميين.

وبمناسبة كل ترقية في الرتبة أو الدرجة للموظف الملحق في إدارته الأصلية، يقوم مدير الأكاديمية بتسوية وضعيته الإدارية بناء على نسخة مطابقة لأصل قرار الترقي مؤشرا عليه من طرف مصالح المراقبة المالية.

وتطبق مقتضيات هذه المادة على الأطر الملحقة لدى اللأكاديمية والتي تشغل أحد مناصب المسؤولية بها.

الفصل السادس: القيام بالعمل – الرخص

المادة 21:

يحدد مدير الأكاديمية مهام كل فئة من فئات العاملين بها وتحدد مواقيت العمل طبقا للنصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

كما تحدد ساعات العمل الخاصة بمهام التدريس الملزمة للأطر المنتمين إلى هيئة التدريس كالتالي:

- ✓ أساتذة التعليم الابتدائي: 30 ساعة؛
- ✓ أساتذة التعليم الثانوي العاملين بالثانويات الإعدادية: 24 ساعة:
- ✓ أساتذة التعليم الثانوي العاملين بالثانويات التأهيلية: 21 ساعة.

ويلزم المعنيون بالأمر، بالإضافة إلى ساعات العمل المشار إليها أعلاه، القيام بالمهام المرتبطة بالحياة المدرسية ومختلف المهام التي يحددها مدير الأكاديمية.

يستفيد أطر الأكاديمية من العطل الدينية والوطنية حسب النصوص الجاري بها العمل.

ويمكن للإطار الذي لم يستفد من إحدى هذه العطل، لأجل المصلحة، أن يستفيد من التعويض عن الساعات الإضافية طبقا للنصوص التنظيمية الجاري بها العمل.

المادة 22:

للأطر المزاولة لوظائفها، الحق في رخصة سنوية طبقا لما هو معمول به بالنسبة لنظرائهم العاملين بالوزارة المكلفة بالتربية الوطنية.

لمدير الأكاديمية، كامل الصلاحية في تحديد جدولة الرخص السنوية، ويمكن له رعيا لضرورة المصلحة، أن يعترض على تجزئتها.

وتؤخذ بعين الاعتبار الوضعية العائلية من أجل تخويل الأسبقية في اختيار فترات الرخص السنوية.

ولا يخول عدم الاستفادة من الرخصة السنوية الحق في تقاضي أي تعويض عن ذلك.

كما لا يمكن تأجيل الاستفادة من الرخصة السنوية برسم سنة معينة إلى السنة الموالية إلا استثناء ولمرة واحدة.

المادة 23:

تمنح لأطر الأكاديمية رخص استثنائية للتغيب عن العمل، مدفوعة الأجر دون أن تدخل في حساب الرخصة السنوية في الحالات التالية:

- القيام بمناسك الحج مرة واحدة في الحياة الإدارية في حدود المدة المحددة طبقا للمقتضيات الجاري بها العمل في الوظيفة العمومية؛
- القيام بمهام التمثيلية، عندما لا تسمح بسبب طبيعتها أو مدتها، بوضع المعني بالأمر، في وضعية الإلحاق.
  وتعطى هذه الرخصة الاستثنائية وفق الشروط المنصوص عليها في القوانين التنظيمية رقم 111.14 المتعلق بالجهات و 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم و113.14 المتعلق بالجماعات؛
- 5 أيام كرخصة عن الزواج؛
- ثلاثة أيام كرخصة عن ولادة أو زواج أحد الأبناء؛
- يومان عن ختانة الطفل؛
- ثلاثة أيام عن وفاة زوج أو أحد الأصول أو الفروع؛
- يومان عن وفاة أخ أو أخت؛
- يومان لأجل استشفاء زوج، ولد أو والد؛
- يوم لأجل تبديل المسكن ويومان إن كان هذا التبديل ناتج عن انتقال؛
- لممثلي نقابات الأطر المنتدبين بصفة قانونية أو للأعضاء المنتخبين في المنظمات المسيرة، و ذلك بمناسبة استدعاء المؤتمرات المهنية النقابية والاتحادية و التحالفية والدولية؛
- للأطر الذين يدلون بمبررات عائلية و بأسباب خطيرة واستثنائية، على أن لا تتجاوز مدة هذه الرخصة عشرة أيام.

تعطى هذه الرخص الاستثنائية وقت الحدث ولا يمكن تأجيلها.

باستثناء رخصة الحج والرخصة عن التمثيلية، لا يمكن أن يتجاوز مجموع الرخص 10 أيام في السنة ما عدا إذا تزامنت مع حالة وفاة من الحالات المذكورة أعلاه.

ويبقى لمدير الأكاديمية أو المسؤولين المفوض لهم ذلك، وبعد إدلاء المعنيين بالأمر بالوثائق التبريرية الصلاحية الاستجابة لطلبات هذه الرخصة أو رفضها.

المادة 24:

تستفيد المرأة العاملة بالأكاديمية من رخصة عن الولادة طبقا للقوانين الجاري بها العمل في الوظيفة العمومية.

كما تستفيد المعنية بالأمر من رخصة الرضاعة، لمدة سنة واحدة ابتداء من تاريخ استئناف العمل، لمدة ساعة يوميا بموجب مقرر لمدير ألأكاديمية يمكن جمعها أو تقسيمها بين الفترتين الصباحية والزوالية.

المادة 25:

إذا أصيب الإطار العامل بالأكاديمية، بمرض مثبت بصفة قانونية يجعله غير قادر على القيام بعمله وجب منحه بحكم القانون رخصة مرض.

يجب على الإطار، في أجل أقصاه 48 ساعة بالمجال الحضري و 72 ساعة بالمجال القروي من انقطاعه عن العمل، أن يدلي بشهادة طبية تبين فيها المدة التي يحتمل أن يظل خلالها غير قادر على القيام بعمله.

وتقوم الأكاديمية، عند الاقتضاء، بجميع أعمال المراقبة الطبية والإدارية للتأكد من أن الإطار العامل بالأكاديمية يستعمل رخصته للعلاج طيلة المدة التي تغطيها الشهادة الطبية.

وإذا لم تراع الأحكام السابقة، فإن الأجرة المصروفة للمعني بالأمر طوال مدة رخصة المرض تحذف بسبب الخدمة غير المنجزة وذلك بصرف النظر عن العقوبات التأديبية التي يتعرض لها.

وإذا تبين للإدارة أن المعني بالأمر، بعد القيام بالمراقبة الطبية أو الإدارية، أن الحالة الصحية للموظف لا تمنعه من ممارسة مهامه، تبلغه باستئناف عمله وإلا تعرض للعقوبات التأديبية الواردة في النصوص التشريعية والتنظيمية الجاري بها العمل.

المادة 26:

لا يمكن أن يتجاوز مجموع رخص المرض قصيرة الأمد، بالنسبة للأطر، ستة أشهر خلال السنة، يتقاضى خلالها المعني بالأمر كامل الأجرة خلال الثلاثة أشهر الأولى ونصف هذه الأجرة في الثلاثة أشهر الموالية مع الاحتفاظ بكامل التعويضات العائلية.

بالنسبة للإطار الذي استفاد، خلال اثني عشر شهرا متتالية، من رخص مرضية بالتناوب وصل مجموعها ستة أشهر، وعجز في نهاية آخر رخصة استئناف عمله، فإنه يوضع تلقائيا في حالة استيداع إن كان إطارا نظاميا.

وفي حالة ثبوت عجزه النهائي، فإنه يحال على التقاعد أو يتم فصله إن لم يكن له الحق في التقاعد.

المادة 27:

لا يجوز أن يزيد مجموع مدة رخصة المرض متوسطة الأمد على ثلاث سنوات، وتمنح هذه الرخصة للإطار المصاب بمرض يجعله غير قادر على القيام بعمله، إذا كان يستلزم علاوة على ذلك مداواة وعلاجات طويلة وكان يكتسي طابع عجز ثبتت خطورته.

يتقاضى الإطار طوال السنتين الأوليين من الرخصة المذكورة مجموع أجرته، وتخفض هذه الأجرة إلى النصف في السنة الثالثة مع الاحتفاظ بكامل التعويضات العائلية.

يستفيد الإطار من هذه الرخصة، إذا كان مصابا بأحد الأمراض المحددة في المرسوم رقم 2.94.179 بتاريخ 5 من صفر 1416 (4 يوليوز 1995) تطبيقا لأحكام المادة 43 مكررة من الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (4 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما تم تغييره و تتميمه.

المادة 28:

تمنح رخص مرض طويلة الأمد لا يزيد مجموع مدتها على خمس سنوات لفائدة الأطر المصابة بأحد الأمراض المحددة لائحتها في الظهير الشريف رقم 1.58.008 الصادر في 4 شعبان 1377 (4 فبراير 1958) بمثابة النظام الأساسي العام للوظيفة العمومية كما تم تغييره وتتميمه.

يتقاضى الإطار طوال السنوات الثلاث الأولى من الرخصة المذكورة مجموع أجرته، وتخفض هذه الأجرة إلى النصف في السنتين الأخيرتين مع الاحتفاظ بكامل التعويضات العائلية.

المادة 29:

إذا أقرت المصالح الطبية المختصة وقت انقضاء الرخصة لأسباب صحية متوسطة أو طويلة الأمد، أن الإطار غير قادر نهائيا على استئناف عمله أحيل المعني بالأمر على التقاعد إما بطلب منه وإما تلقائيا وفق الشروط المنصوص عليها في القوانين الجاري بها العمل.

وإذا لم تقر المصالح الطبية المذكورة بالعجز النهائي للإطار النظامي عن القيام بالعمل ولم يستطع بعد انتهاء الرخصة لأسباب صحية استئناف عمله جعل تلقائيا في وضعية التوقيف المؤقت الحتمي.

المادة 30:

إذا أصيب الإطار بمرض أو استفحل هذا المرض عليه أثناء أو بمناسبة مزاولة عمله وإما خلال قيامه بعمل تضحية للصالح العام أو لإنقاذ حياة واحد أو أكثر من الأشخاص وإما على إثر حادثة وقعت له أثناء أو بمناسبة مزاولة عمله، تقاضى مجموع أجرته إلى أن يصير قادرا على استئناف عمله أو إلى أن يتم الاعتراف نهائيا بعدم قدرته على العمل ويحال على التقاعد وفق الشروط المنصوص عليها في القوانين الجاري بها العمل.

ويحق للإطار، زيادة على ما ذكر، في جميع الحالات المنصوص عليها في هذه المادة، أن يسترجع من الإدارة أبدال الأتعاب الطبية والمصاريف المترتبة مباشرة عن المرض أو الحادثة.

المادة 31:

يستفيد الأطر المتدربون من رخص المرض، في حدود أربعة أشهر في السنة، مع الاحتفاظ بكامل الأجرة خلال الشهرين الأوليين و نصف هذه الأجرة في الشهرين المواليين.

وفي حالة مرض طويل الأمد، يستفيد الإطار المتمرن من تأدية راتبه خلال فترة العجز عن العمل وذلك في حدود ثلاثة أشهر بكامل أجرته ونصفها خلال الثلاثة أشهر الموالية مع الاحتفاظ بكامل التعويضات العائلية.

وبعد انقضاء ستة أشهر، فإنه في حالة عدم قدرة المعني بالأمر على استئناف عمله، يتم فصله وصرف تعويض له يساوي شهرا من الراتب.

وفي حالة شفائه وإقرار المصالح الطبية المختصة قدرته على العمل، فإنه يستأنف تدريبه ويتممه دون احتساب مدة غيابه.

المادة 32:

يمكن للإطار النظامي أن يستفيد، بصفة استثنائية، بناء على طلبه وبعد موافقة مدير الأكاديمية، من رخصة بدون أجر، تعطى مرة خلال سنتين وفي حدود شهر كامل.

في نهاية هذه الرخصة، يعود المعني بالأمر إلى منصبه أو يطلب، قبل متم الشهر، وضعه في وضعية الاستيداع وفق الشروط المنصوص عليها في هذا النظام وإلا يعتبر في حالة التخلي عن العمل.

الفصل السابع: الوضعيات

المادة 33:

يكون كل إطار نظامي في إحدى الوضعيات التالية:

- في حالة القيام بالعمل؛
- في حالة الإلحاق؛
- في حالة التوقيف المؤقت عن العمل؛

المادة 34:

يعتبر الإطار في وضعية القيام بعمله إذا كان مرسما في درجة ما ومزاولا بالفعل مهام أحد المناصب المطابقة لها.

ويعتبر في نفس الوضعية طيلة مدة استفادته من الرخص الإدارية والرخص لأسباب صحية و الرخص الممنوحة عن الولادة والرخص بدون أجر وفي حالة التفرغ النقابي لدى إحدى المنظمات النقابية الأكثر تمثيلا.

المادة 35:

يوجد أطر الأكاديمية في وضعية عادية للقيام بالعمل داخل المؤسسة.

و يمكن نقلهم من مقرات عملهم ضمن النفوذ الترابي للأكاديمية المنتمين إليها إما بناء على طلبهم أو بناء على ما تقتضيه المصلحة الإدارية.

يجب أن تراعى في نقل الأطر، الحالة العائلية للمعنيين بالأمر ضمن الحدود الملائمة لمصلحة الأكاديمية.

المادة 36:

يوضع كل إطار نظامي بالأكاديمية تم تعيينه في أحد المناصب العليا بناء على الظهير الشريف رقم 1.12.20 صادر في 27 شعبان 1433 (17 يوليوز 2012) بتنفيذ القانون رقم 02.12 المتعلق بالتعيين في المناصب العليا تطبيقا لأحكام الفصلين 49 و92 من الدستور أو لممارسة مهام عضو في ديوان وزير، في وضعية إلحاق تلقائي لدى الإدارة العمومية أو المؤسسة العمومية التي تم تعيينه بها. ويحتفظ بحقه في الترقية في الأكاديمية التي ينتمي إليها.

كما يمكن أن يلحق، بحكم القانون، الإطار الذي ينتخب رئيسا لمجلس الجهة أو مجلس العمالة أو الإقليم أو مجلس الجماعة طبقا للقانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات والقانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم والقانون التنظيمي رقم 113.14 المتعلق بالجماعات.

ويستمر في الانخراط في صندوق التقاعد الذي ينتمي إليه، كما تتحمل الإدارة أو المؤسسة المستقبلة، حصة المشغل.

وعند إنهاء مهام المعني بالأمر، يعاد إدماجه في الحال في إطاره الأصلي بالأكاديمية.

وعند عدم وجود أي منصب شاغر مطابق لدرجة الإطار، يعاد إدماجه زيادة على العدد المحدد، بمقرر لرئيس الأكاديمية تؤشر عليه السلطة الحكومية المكلفة بالمالية. وتستدرك هذه الزيادة عن العدد المحدد مباشرة عند توفر أول منصب في الميزانية يطابق الدرجة المعنية.

المادة 37:

كل إطار بالأكاديمية، يتم تعيينه في أحد مناصب المسؤولية في مؤسسة عمومية أخرى، طبقا لمقتضيات منشور رئيس الحكومة رقم 7/2013 بتاريخ 29 أبريل 2013 المتعلق بالتعيين في مناصب المسؤولية بالمؤسسات العمومية، يمكن بناء على طلبه وبعد موافقة مدير الأكاديمية، أن يوضع في وضعية إلحاق لدى المؤسسة المعنية إلى أن يوضع حد لمهامه.

ويحتفظ بحقه في الترقية في مؤسسته الأصلية.

ويستمر في الانخراط في صندوق التقاعد الذي ينتمي إليه، كما تتحمل الإدارة أو المؤسسة المستقبلة، حصة المشغل.

وعند نهاية إلحاقه، فإنه يرجع وجوبا إلى الأكاديمية حيث يشغل أول منصب شاغر، وإذا تعذر إعادة إدماجه بسبب عدم وجود منصب شاغر مطابق لدرجته في الأكاديمية، يستمر في تقاضي الأجرة المطابقة لوضعيته النظامية خلال السنة الجارية من المؤسسة التي كان ملحقا بها.

وتتحمل الأكاديمية وجوبا الإطار المعني ابتداء من السنة الموالية في أحد المناصب المالية المطابقة.

المادة 38:

يعتبر الإطار النظامي في وضعية التوقيف المؤقت إذا كان خارجا عن سلكه الأصلي وبقي تابعا له مع انقطاع حقوقه في الترقية والتقاعد، ولا يتقاضى الإطار أي مرتب عدا في الأحوال المنصوص عليها صراحة في هذا النظام.

المادة 39:

يقع التوقيف المؤقت بمقرر يصدره مدير الأكاديمية إما بصفة حتمية وإما بطلب من هذا الأخير، ويحتفظ الإطار بالحقوق التي حصل عليها في سلكه الأصلي إلى اليوم الذي يجري فيه العمل بتوقيفه المؤقت.

المادة 40:

لا يجوز أن يجعل الإطار تلقائيا في وضعية التوقف المؤقت عن العمل إلا في الحالات المنصوص عليها في المادة 38 من هذا النظام الأساسي.

المادة 41:

لا يمكن أن تتعدى سنة واحدة مدة التوقيف الحتمي و يسوغ تجديد هذا التوقيف مرتين لمثل المدة المذكورة، و عند انصرام هذه المدة، يجب إما:

- إرجاع الإطار إلى إطاره؛
- أو إحالته على التقاعد؛
- أو حذفه من الأسلاك بطريق الإعفاء إن لم يكن له الحق في الإحالة على التقاعد.

غير أنه إذا بقي الإطار غير قادر على استئناف عمله بعد مرور السنة الثالثة على توقيفه و تبين من نظر المجلس الصحي أنه يستطيع مزاولة أعماله بصفة عادية قبل انتهاء سنة أخرى، فإن التوقيف المؤقت يجوز تجديده مرة ثالثة.

المادة 42:

_يعتبر إطار الأكاديمية في وضعية التوقيف المؤقت عن العمل إذا كان خارجا عن سلكه الأصلي، وبقي تابعا له مع انقطاع حقوقه في الترقية والتقاعد، ولا يتقاضى الإطار في حالة التوقيف المؤقت عن العمل أي مرتب ما عدا في الأحوال المنصوص عليها صراحة في هذا النظام الأساسي.

ولا يجوز أن يحال الإطار على التوقيف المؤقت عن العمل بطلب منه إلا في الحالات ووفق المدد الواردة في المواد بعده.

المادة 43:

يجوز أن يحال الإطار على التوقيف المؤقت عن العمل بطلب منه عند إصابة الزوج أو أحد الأولاد بحادثة خطيرة أو مرض خطير وفي هذه الحالة يقرر الاستيداع لفترة سنة أو سنتين أو 3 سنوات قابلة للتمديد مرة واحدة؛

المادة 44:

يقرر التوقيف المؤقت عن العمل بقوة القانون للمرأة العاملة بالأكاديمية وبطلب منها لأجل تربية ابن أو بنت تقل سنه أو سنها عن خمس سنوات أو يكون مصابا أو مصابة بعاهة تقتضي علاجات مستمرة. وفي هذه الحالة يقرر التوقيف المؤقت عن العمل لفترة سنة أو سنتين ويجوز تجديد فترة التوقيف المذكورة ما دامت الشروط المطلوبة للاستفادة منها متوفرة.

تستمر المرأة العاملة بالأكاديمية في الاستفادة، عند الاقتضاء، من التعويضات العائلية.

المادة 45:

يجوز كذلك أن تقرر الإحالة على التوقيف المؤقت عن العمل بطلب من الزوجة العاملة بالأكاديمية لأجل الالتحاق بزوجها المضطر، بحكم مهنته، لجعل محل إقامته الاعتيادية في مكان بعيد عن المكان الذي تزاول فيه زوجته عملها. وفي هذه الحالة يقرر التوقيف المؤقت عن العمل لفترة سنتين قابلة للتجديد ولا يجوز أن يزيد مجموعها على عشر سنوات.

ويستفيد من أحكام الفقرة الأولى أعلاه ووفق نفس الشروط الزوج الإطار بالأكاديمية الذي يرغب في التحاق بالمكان الذي تزاول فيه زوجته مهامها.

المادة 46:

إن الإطار الموجود في وضعية التوقيف المؤقت عن العمل والذي لا يطلب تجديد الرخصة المذكورة أو استئناف العمل في الآجال المقررة (شهرين على الأقل قبل نهاية الرخصة) أو الذي يرفض المنصب المعين له عند رجوعه، يمكن إعفاؤه وذلك بعد استشار لجنة الأطر. ويبقى للمعني بالأمر، في هذه الحالات، الحق في طلب استرداد المبالغ المقتطعة لأجل التقاعد طبقا للآجال القانونية المسموح بها (التقادم).

المادة 47:

يمكن لمدير الأكاديمية أن يقوم بإجراء البحث اللازم للتيقن من أن وضعية الإطار المعني بالأمر تطابق حقيقة الأسباب التي من أجلها و ضع في وضعية الاستيداع

المادة 48:

يمكن لكل إطار في الأكاديمية أن يوضع رهن الإشارة بحكم القانون، إذا ما انتخب رئيسا لمجلس الجهة أو مجلس العمالة أو الإقليم أو مجلس الجماعة طبقا للقانون التنظيمي رقم 111.14 المتعلق بالجهات والقانون التنظيمي رقم 112.14 المتعلق بالعمالات والأقاليم والقانون التنظيمي رقم 113.14 المتعلق بالجماعات.

الفصل الثامن: الاحتياط الاجتماعي

المادة 49:

يستفيد أطر الأكاديمية الموجودين في حالة القيام بالعمل من التغطية ضد أخطار حوادث الشغل والأمراض المهنية طبقا للقوانين الجاري بها العمل.

المادة 50:

يخضع أطر الأكاديمية فيما يخص نظام التقاعد للنظام الجماعي لمنح رواتب التقاعد المحدث بالظهير الشريف رقم 1.77.216 الصادر في 20 من شوال 1397 (4 أكتوبر 1977) كما وقع تغييره وتتميمه.

المادة 51:

ينخرط أطر الأكاديمية في الصندوق الوطني لمنظمات الاحتياط الاجتماعي.

المادة 52:

تلتزم الأكاديمية ، في حالة وفاة أحد أطرها في وضعية القيام بالعمل، بصرف رصيد الوفاة لذوي حقوقه وذلك طبقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.98.500 بتاريخ 1 فبراير 1999 المتعلق برصيد الوفاة.

الفصل التاسع: تمثيلية الأطر

المادة 53:

تؤسس لجان للأطر بمقرر لمدير الأكاديمية، يكون لها حق النظر ضمن حدود الحالات المقررة في هذا النظام الأساسي.

وتشتمل لجان الأطر على عدد متساو من ممثلين عن الإدارة يعينون بمقرر لمدير الأكاديمية، ومن ممثلين عن الأطر ينتخبهم الأطر العاملون، ويكون لها أعضاء رسميون وعدد يماثلهم من الأعضاء النواب الذين لا يجوز لهم الحضور في اللجنة إلا عند تغيب الأعضاء الرسميين .

المادة 54:

تجري انتخابات أطر الأكاديمية وفق القواعد العامة لانتخابات اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء في الإدارات العمومية ولا سيما المرسوم رقم 2.59.0200 الصادر في 26 شوال 1378 (5 ماي 1959) المطبق بموجبه، بخصوص اللجان الإدارية المتساوية الأعضاء، الفصل 11 من الظهير الشريف الصادر بمثابة نظام عام للوظيفة العمومية كما تم تغييره وتتميمه.

المادة 55:

تجتمع لجان الأطر باستدعاء من مدير الأكاديمية الذي يحدد جدول أعمالها وتبدي آراءها بأغلبية الأعضاء الحاضرين.

وإذا بوشر تصويت فيقع هذا التصويت برفع الأيدي، ويجب أن يشارك فيه كل عضو من أعضاء اللجنة وعند تعادل الأصوات يرجح صوت الرئيس.

لا تكون جلسات لجان الأطر عمومية.

المادة 56:

تستشار لجان الأطر ضمن الشروط المقررة في النظام المعمول به في شأن ترسيم الأطر المتمرنة كما تستشار في المسائل الفردية المتعلقة بالترقية والتأديب وفيما يتعلق بالوضعيات المنصوص عليها في هذا النظام.

ويتولى مهام الكتابة لدى لجان الأطر ممثل من الإدارة يمكن أن لا يكون عضوا في اللجنة. ويوضع محضر عقب كل جلسة.

إذا أصبح أحد الأعضاء الرسميين الممثلين للأطر غير قادر على مباشرة وظيفته قبل انقضاء نيابته أو بسبب استقالة قدمها بصفة شخصية وقبلتها الإدارة، فإن نائبه يصير رسميا ويحل مكانه إلى غاية تجديد لجان الأطر ويعوض النائب المسمى رسميا بالمرشح غير المنتخب في نفس اللائحة والذي نال إثره أكثر الأصوات.

وإذا حصل أحد الأعضاء الرسميين الممثلين للأطر على ترقية في الدرجة فيبقى يمثل الدرجة التي كان معينا من أجلها.

لا تصح مداولات لجان الأطر إلا إذا راعت قواعد التأسيس والتسيير المنصوص عليها في هذا النظام.

وعلاوة على ذلك فإن الثلاثة أرباع على الأقل من أعضائها يجب أن يكونوا حاضرين وإذا لم يدرك النصاب القانوني فيرسل استدعاء جديد في أجل ثمانية أيام إلى أعضاء اللجنة التي يكون اجتماعها صحيحا إذا حضره نصف أعضائها.

المادة 57:

يجب أن تعطي الأكاديمية جميع التسهيلات للجان الأطر لتقوم باختصاصاتها القانونية.

وزيادة على ذلك فإن كل وثيقة أو مستند مما هو لازم للقيام بمهمتها يجب إمدادها بها، ويخضع لزوما أعضاء لجان الأطر إلى كثمان السر المهني فيما يتعلق بجميع الوثائق التي يطلعون عليها بهذه الصفة.

لا يتقاضى أعضاء لجان الأطر أي تعويض من أجل وظائفهم إلا أنه يمكن أن تمنح لهم صوائر عن التنقل والمقام ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا النظام.

الفصل العاشر: العقوبات التأديبية

المادة 58:

يمارس مدير الأكاديمية السلطة التأديبية، وتقوم لجنة الأطر بدور المجلس التأديبي.

المادة 59:

العقوبات التأديبية المطبقة على الأطر الخاضعة لهذا النظام الأساسي هي العقوبات التالية مرتبة حسب تزايد الخطورة:

أ) العقوبات من الدرجة الأولى :

1- الإنذار؛

2- التوبيخ ؛

3- التوقيف عن العمل لمدة لا تتعدى أسبوعا واحدا، ويترتب عن هذه العقوبة خصم الأجرة المخصصة لفترة التوقيف عن العمل.

ب) العقوبات من الدرجة الثانية :

1- الفصل المؤقت؛

2- تأخير الترقية لمدة لا تتجاوز سنة؛

3- الإنزال من الرتبة؛

4- الإنزال من الدرجة؛

5- العزل مع حفظ الحقوق في التقاعد أو الحرمان منها.

يمكن أن يقرر الفصل المؤقت لمدة تتراوح بين 15 يوما وستة أشهر ويترتب عليه الحرمان من الأجرة ما عدا التعويضات العائلية.

ويترتب على كل عقوبة تأديبية من الدرجة الثانية الحرمان من جميع المكافآت الخاصة بالسنة التي صدرت فيها العقوبة.

المادة 60 :

يصدر مدير الأكاديمية العقوبات من الدرجة الأولى خاصة عقوبتي الإنذار والتوبيخ بمقرر معلل وبعد الحصول على إيضاحات من المعني بالأمر ودون استشارة لجنة الأطر .

وتصدر العقوبات من الدرجة الثانية بعد استطلاع رأي لجنة الأطر المنصوص عليها أعلاه المنعقدة في شكل لجنة تأديبية، وتحال القضية إلى هذه اللجنة بتقرير كتابي من الجهة المستندة إليها السلطة التأديبية يتضمن بوضوح الأفعال المنسوبة إلى الإطار المتابع، وإن اقتضى الحال، الظروف التي ارتكبت فيها هذه الأفعال.

المادة 61 :

للإطار المتابع حق الاطلاع على ملفه الشخصي بكامله وعلى جميع الوثائق الملحقة به وذلك بمجرد ما تقام عليه الدعوى التأديبية.

وله الحق أن يقدم إلى اللجنة التأديبية ملاحظات كتابية أو شفوية وأن يستحضر بعض الشهود ويستعين بمدافع من اختياره، و للأكاديمية أيضا حق إحضار الشهود.

المادة 62 :

يمكن أن تطلب اللجنة التأديبية إجراء بحث إن لم تكتف بالمعلومات المقدمة إليها عن الأفعال المنسوبة إلى المعني بالأمر أو عن الظروف التي ارتكبت فيها هذه الأفعال.

المادة 63 :

للجنة التأديبية، بعد الاطلاع على الملاحظات الكتابية المقدمة إليها ورعيا منها، إن اقتضى الحال، للتصريحات الشفوية الصادرة عن المعنيين بالأمر والشهود وللنتائج التي أسفر عنها البحث أن تبدي رأيا معللا في العقوبات التي تبين لها وجوب إصدارها على الأفعال المنسوبة إلى المعني بالأمر، وتوجه الرأي المذكور إلى مدير الأكاديمية.

المادة 64:

يجب أن تبدي اللجنة التأديبية الرأي المنصوص عليه في المادة 63 أعلاه داخل أجل شهر يبتدئ من تاريخ عرض القضية عليها، ويرفع الأجل المذكور إلى ثلاثة أشهر في حالة إجراء بحث.

المادة 65:

إذا ارتكب أحد الأطر خطأ فادحا جاز وقفه عن العمل في الحال من لدن الجهة المسندة إليها السلطة التأديبية، والمقرر الصادر بوقف الإطار عن العمل يجب أن ينص على احتفاظ المعني بالأمر بمرتبه طوال مدة وقفه عن العمل أو وقف أجرته بالكامل على أن تستثنى من ذلك التعويضات العائلية التي يواصل الاستفادة منها بكاملها.

وفي حالة وقف عن العمل يجب أن توجه الدعوة لانعقاد اللجنة التأديبية داخل الخمسة عشر يوما التالية لتاريخ الوقف، وتسوى وضعية الإطار الموقوف عن العمل داخل أجل أربعة أشهر يبتدئ من اليوم الذي دخل فيه مقرر الوقف حيز التنفيذ.

وإذا لم يصدر أي مقرر بعد مرور أربعة أشهر جاز للمعني بالأمر أن يتقاضى مجددا مرتبه بكامله. على أن وضعية الإطار الذي كان محل متابعة جنائية لا تسوى بصورة نهائية إلا بعد أن يصير الحكم الصادر عليه من المحكمة المرفوعة إليها القضية نهائيا، وفي هذه الحالة لا تطبق أحكام الفقرة الثالثة أعلاه المتعلقة بالأجل المقرر لإعادة دفع المرتب بكامله.

المادة 66:

يجب تبليغ العقوبة التأديبية إلى الإطار المعني بالأمر، ويعتبر تاريخ تبليغه هو تاريخ بداية سريان العقوبة التأديبية.

المادة 67:

يجوز للإطار الذي صدرت في حقه عقوبة تأديبية ولم يقع فصله من العمل أن يقدم إلى مدير الأكاديمية طلبا يلتمس فيه أن لا يحتفظ في ملفه بأي أثر للعقوبة الصادرة عليه وذلك بعد مرور سنتين إذا تعلق الأمر بعقوبة من الدرجة الأولى وخمس سنوات إذا تعلق الأمر بعقوبة من الدرجة الثانية.

وإذا كان السلوك العام للمعني بالأمر مرضيا منذ العقوبة الصادرة عليه وجبت تلبية طلبه، ويبت مدير الأكاديمية في ذلك بعد استطلاع رأي رئيس اللجنة التأديبية.

المادة 68:

تقوم الأكاديمية بتوجيه إنذار بالعودة إلى العمل إلى الإطار المؤاخذ بترك عمله وذلك بعد انصرام الأجل القانوني الذي يطابق أجل الإدلاء، عند الاقتضاء، بشهادة طبية ويتم التمييز بين حالتين:

أ - في حالة ثبوت توصل المعني بالأمر برسالة الإنذار بالعودة إلى العمل، وبعد انصرام أجل 7 أيام ولم يلتحق بمقر عمله جاز لمدير الأكاديمية أن يصدر في حقه مباشرة، من غير استشارة اللجنة التأديبية، عقوبة العزل.

وتدخل العقوبة حيز التنفيذ ابتداء من تاريخ تسلم الإنذار؛

ب - في حالة عدم ثبوت توصل المعني بالأمر برسالة الإنذار بالعودة إلى العمل، يتم تطبيق مسطرة توقيف الأجرة وانتظار مرور ستين (60) يوما ابتداء من تاريخ اتخاذ قرار توقيف الأجرة.

هذا، وإذا استأنف المعني بالأمر عمله داخل الآجال المشار إليها أعلاه، يتم تطبيق مسطرة الاقتطاع من الراتب عن المدة التي تغيب فيها بدون مبرر مقبول، وذلك بعد عرض ملفه على لجان الأطر لاتخاذ العقوبة المناسبة في حقه .

الفصل الحادي عشر: الخروج من العمل

المادة 69:

تنتهي مهام أي إطار ويتم حذفه من لائحة أطر الأكاديمية في الحالات التالية:

- الاستقالة المقبولة بصفة قانونية؛
- الإعفاء؛
- العزل؛
- الإحالة على التقاعد.

المادة 70:

لا تنتج استقالة الإطار النظامي والمتعاقد إلا بناء على طلب كتابي يحرره ويؤرخه المعني بالأمر ويعرب فيه من غير غموض عن رغبته في مغادرة أسلاك إدارته أو مصلحته بكيفية غير التي يحال بها على التقاعد.

المادة 71:

يجب على الإطار الذي يقدم استقالته أن يتقيد بأجل إخطار سابق لمدة شهر يسري أثره ابتداء من تاريخ توصل الأكاديمية بطلبه الكتابي.

المادة 72:

يبلغ قبول أو رفض الاستقالة إلى المعني بالأمر قبل تاريخ انصرام الإعلام السابق المشار إليه في المادة السابقة بما لا يقل عن خمسة عشر يوما.

المادة 73:

تصير الاستقالة بعد قبولها غير قابلة للرجوع فيها. ولا تحول إن اقتضى الحال دون إقامة الدعوى التأديبية بسبب الأفعال التي لم تكشف للأكاديمية إلا بعد قبولها.

المادة 74:

إذا رفضت السلطة المختصة قبول الاستقالة، جاز للمعني بالأمر رفع القضية إلى لجنة الأطر التي تصدر رأيا معللا توجهه إلى مدير الأكاديمية.

المادة 75:

يعتبر في حالة التخلي عن العمل الإطار الذي ينقطع عن عمله قبل التاريخ المحدد لقبول استقالته أو بعد رفض هذه الاستقالة من مدير الأكاديمية.

المادة 76:

إن الإطار الذي تثبت عدم كفاءته المهنية والذي لا يمكن إدراجه في مصلحة أخرى، إما أن يحال على التقاعد وإما أن يعفى إذا لم يكن له الحق في التقاعد، ويتخذ هذا الإجراء مع مراعاة مقتضيات المتعلقة بالعقوبات التأديبية المنصوص عليها في الفصل العاشر أعلاه.

المادة 77:

تقرر الإحالة على التقاعد وفق الشروط المحددة في نظام التقاعد الذي ينخرط فيه أطر الأكاديمية.

الفصل الثاني عشر: التكوين المستمر

المادة 78:

يقصد بالتكوين المستمر كل نشاط، دراسة، تدريب أو تكوين تقوم به الأكاديمية يمكن أطرها من التطوير المهني.

يمكن أن يتم هذا التكوين بالوسائل الخاصة للأكاديمية كما يمكن أن يتم من طرف مؤسسات وطنية أو دولية يتم اختيارها طبقا لمقتضيات المرسوم رقم 2.05.1366 صادر في 2 شوال 1426 (2 ديسمبر 2005) المتعلق بالتكوين المستمر لفائدة موظفي وأعوان الدولة.

المادة 79:

يجب على الأطر الذين تم اختيارهم لتلقي تكوين مستمر أن يولوا هذا التكوين كامل عنايتهم وأن يواظبوا على حضوره .

المادة 80:

تحدد شروط التكوين المستمر بواسطة مذكرة داخلية.

الفصل الثالث عشر: مقتضيات ختامية

المادة 81:

يدمج الأساتذة المتعاقدون مع الأكاديمية والسارية عليهم مقتضيات المقرر المشترك بين الوزارة المكلفة بالتربية الوطنية ووزارة الاقتصاد والمالية كما وقع تغييره وتتميمه، كل حسب مهام التدريس الموكولة إليه، ضمن أطر هذا النظام كما يلي:

الوضعية الحالية	الوضعية الجديدة
الطبقة "أ"	أستاذ التعليم الابتدائي من الدرجة الثانية أستاذ التعليم الثانوي من الدرجة الثانية
الصف رقم « n »	الرتبة رقم « n »

المادة 82:

يدخل هذا النظام الأساسي حيز التنفيذ ابتداء من فاتح شتنبر 2018، وتنسخ ابتداء من نفس التاريخ مقتضيات المقرر المشترك المذكور أعلاه.

رئيس المجلس الإداري للأكاديمية الجهوية للتربية والتكوين لجهة .... **وزير الاقتصاد والمالية**

وزير التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي